

засади проходження служби в органах внутрішніх справ України: Наук.-практ. посібник. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. – 164 с. 11. Павленчик П.Т. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правові засади: Автореф. дис....канд. наук з держ. управління. – К., 2001. – 17 с. 12. Національна програма боротьби з корупцією: затверджена Указом Президента України від 10 квітня 1997 р. № 319/97 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 15. – С. 12. 13. Про концепцію боротьби з корупцією на 1998-2005 роки: Указ Президента України від 24 квітня 1998 р. № 367/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 17. – Ст. 621. 14. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 16. – Ст. 665. 15. Концепція ротації кадрів на окремих посадах державних службовців: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2002р. № 144-п// <http://parliament.org.ua/index>. 16. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. 17. Папієв М. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — № 42 (Спецвипуск). – 2003. (схвалений у першому читанні на засіданні ВВР України 11 грудня 2003 р.). 18. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атеставання особового складу органів внутрішніх справ: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 22 березня 2005 р. – № 181.

Надійшла до редколегії 14.04.08

Т. М. Братниченко

ПОНЯТТЯ ТА МЕХАНІЗМ ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Однією з тенденцій розвитку трудового права є зростання ролі договірної регулювання, у тому числі індивідуального. В сучасних умовах у разі неспівпадання інтересів сторін трудового договору механізмом їх вирішення повинен стати договірний характер зміни умов трудового договору.

Дослідники в галузі трудового права приділяли значну увагу індивідуальному регулюванню трудових відносин [1, 2, 3, 4]. Це питання розглядалося в аспекті визначення індивідуально-договірної регулювання, з'ясування його змісту та предмета, відмежування від договірної регулювання у цивільному праві. Однак у літературі не акцентувалася увага на тому, яка роль індивідуально-договірної регулювання у забезпеченні інтересів сторін трудових відносин. Метою цієї статті є виявлення ознак індивідуально-договірної регулювання, які відрізняють його від інших форм договірної регулювання.

Індивідуально-договірне регулювання трудових відносин було предметом аналізу монографічних досліджень Л. С. Таля, А. К. Безіної, А. А. Бікєєва, Д. А. Сафіної, М. Г. Александрова, дисертацій С. М. Прилипка, С. В. Дріжчаної та інших науковців. Колективно-договірне регулювання аналізувалося у роботах А. Р. Мацюка, Г. І. Чанишеної, Н. І. Дивєєвої, Н. А. Муцінової, І. О. Лосиці та деяких інших вчених. У цих дослідженнях в основному висвітлювались такі наукові проблеми, як визначення договірних форм регулювання соціально-трудоових відносин, їх пред-

мет, суб'єкти та відмежування від договірної регулювання у цивільному праві. Проте комплексного дослідження договірних форм реалізації прав та інтересів працівників у науці трудового права України не було.

Термін «індивідуально-договірне регулювання умов праці» ввів у науковий обіг О. С. Пашков у 1972 р. [5, с. 205]. У цьому понятті, з одного боку, вдало підкреслюється договірний характер умов праці, які регулюються, з іншого, – не менш важлива ознака договору, який укладається сторонами, – його індивідуальний характер, що дозволяє у назві відмежувати індивідуальне регулювання від локального регулювання трудових відносин і, зокрема, від колективного договору [3, с. 22–23].

Щоб з'ясувати визначення індивідуально-правового регулювання, треба звернутися до поняття правового регулювання взагалі. У загальній теорії права під правовим регулюванням зазвичай розуміють здійснюваний за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів та ін.) результативний, нормативно організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до економічних та суспільних потреб [3, с. 147]. Отже, під правовим регулюванням трудових відносин слід розуміти процес, в ході якого здійснюється правовий вплив на трудові відносини, на волю і свідомість, на поведінку суб'єктів трудового права не тільки за допомогою норм трудового права, але й усієї сукупності передбачених ними правових засобів [2, с. 15].

Суб'єктами індивідуально-договірної регулювання є сторони трудового договору. Предметом є сукупність відносин, що виникають між власником (уповноваженим ним органом) і працівником у процесі виконання останнім трудових функцій і реалізації інших умов трудового договору [4, с. 231].

Отже, індивідуально-договірне регулювання має свої особливості щодо суб'єктів, предмета і правової форми. А також слід вказати на ще одну ознаку, яка притаманна даній формі договірної регулювання, – специфічність інтересів суб'єктів індивідуально-договірної регулювання.

Суб'єктами індивідуально-договірної регулювання є працівник та роботодавець. Кожен з них дбає про свої інтереси. Трудові відносини мають складну структуру та внутрішньо є суперечливими. Очевидно, що і працівник, і роботодавець зацікавлені у відносній стабільності трудових відносин і внаслідок цілого комплексу причин не можуть існувати один без одного [6, с. 324]. У той же час інтереси працівників і роботодавців багато в чому протилежні. Працівник, у першу чергу, зацікавлений у збільшенні

заробітної плати, поліпшенні умов праці, зменшенні робочого часу і збільшенні часу відпочинку. Роботодавець, навпаки, зацікавлений у збільшенні прибутку, продуктивності праці, зменшенні витрат виробництва. Як зазначав з цього приводу Р. З. Лівшиць, інтереси роботодавця складають виробничий бік трудових відносин, інтереси працівника – їх соціальний бік. Протиріччя соціального та виробничого елементів – неминуче протиріччя, яке закладене у природі трудових відносин, його генетичному коді [7, с. 6].

Як вже зазначалося, правовою формою індивідуально-договірного регулювання виступає трудовий договір, який відповідно до ст. 21 КЗпП є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У тлумачному словнику наводиться наступне визначення договору: «Договір – взаємне зобов'язання, письмова або усна угода про права та обов'язки між державами, установами, підприємствами та окремими особами». М. Г. Александров під договором розумів частину механізму правового регулювання, який має наступні ознаки: погодження волевиявлення (узгодження волі, добровільне волевиявлення); формальна рівність сторін (незалежність суб'єктів); націленість на певні юридичні наслідки (встановлення взаємних прав та обов'язків) [1, с. 60].

У договорі як взаємній угоді воля осіб, що беруть участь у ньому, повинна бути виражена ззовні, оскільки сама по собі воля – явище суб'єктивного порядку. Внутрішні волеволі процеси, звичайно, не відомі для оточуючих і з ними не можна пов'язувати юридичні наслідки. Без об'єктивного вираження воля особи не може бути ні зрозуміла, ні оцінена (у тому числі і з погляду правових норм). Воля виявляється й розпізнається ззовні у формі досить певного волевиявлення [8, с. 243].

Вступаючи у сферу договірних відносин, сторони добровільно беруть на себе зобов'язання. Свобода – одна з основних філософських категорій. Вона складається з можливості мислити і вчиняти у відповідності до своїх бажань та уявлень. Зрозуміло, у будь-якому суспільстві воля сторін договору не є абсолютною. Вона завжди детермінована загальними умовами життя й конкретни-

ми потребами самих сторін, які свідомо, вибравши одне, змушені відмовитися від іншого.

Договір повинен виражати дійсно вільний, ініціативний вступ сторін у соціально значимі суспільні відносини. Той факт, що дане договірне зобов'язання прийняте актом вільної волі, і є підставою для обов'язку дотримання договору. Це волевиявлення зобов'язує особу саме тому, що вона сама обрала таку лінію поведінки й тому не може надалі відмовитися від взятого на себе зобов'язання, змінити без особливих, установлених законом причин, лінію поведінки [9, с. 74].

На самому початку розвитку системи законодавства (30-ті роки XIX ст.), коли перехід до використання у промисловості вільно-найманої праці ще тільки намічався, трудовий договір розглядався виключно як інститут приватного права. Відповідно норми про договір особистого найму були розміщені у законі цивільних. Привертає до себе увагу те, що договір особистого найму вже у той період часу розглядався як щось відмінне не тільки від договору майнового найму, але й від договору підряду та поставки. У 1886 р. більша частина норм про найм праці перейшла до Зводу Законів про державний благоустрій, тобто у законодавство публічно-правового характеру, а з 1913 р., зі створенням Уставу про промислову працю, трудове законодавство почало виокремлюватися в самостійну галузь.

Таким чином, сучасні дослідники, які пропонують повернути трудовий договір, а разом з ним і галузь трудового права у цивільне право, фактично ігнорують цілу історичну епоху, в процесі якої відбувалося виокремлення вказаних категорій у публічно-правову галузь поліцейського права. Причини, які викликали цей процес, мали об'єктивний характер, і не можна сказати, що зараз вони усунені; більш того, сучасний стан економіки багато в чому нагадує економіку другої половини XIX ст., коли відбувався процес становлення ринкового господарства [10, с. 178].

У період формування ринкових відносин одним із важливих елементів розвитку договірних основ виступає контракт. У ч. 3 ст. 21 КЗпП контракт визначається особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Трудовий контракт спрямований на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні, професійні навички, підвищення обопільної відповідальності сторін, правову та соціальну захищеність працівника [11, с. 72]. Проте ситуація, яка склалася у сфері укладан-

ня контрактів, далека від досконалості. Зміст контрактів часто не відповідає меті, з якою він повинен укладатися.

Спочатку вважалося, що контракт – це випробуваний на Заході варіант найму на роботу, який стимулює працівника до творчої та самовідданої праці. З його допомогою наймач має можливість формувати більш кваліфікований кадровий потенціал і позбавлятися від несумлінних працівників, які порушують трудову дисципліну. Але в дійсності, на практиці, замість того, щоб стимулювати працівника, відбувалося елементарне порушення трудових прав найманих працівників [11, с. 188]. Відповідно до ст. 21 КЗпП, контракт – особлива форма трудового договору, тобто угода між роботодавцем та працівником. Заробітна плата відноситься до обов'язкових умов трудового договору. Чи буде простежуватися угода сторін, коли роботодавець наполягає на включенні до контракту положення, відповідно до якого визначаються умови зниження обумовленого розміру оплати праці, а працівник, опинившись під загрозою відмови в прийнятті на роботу, погоджується на такі умови? Фактично при цьому відбувається порушення інтересів працівників. Укладення контракту повинно бути спрямоване на стимулювання працівника, а не на порушення умов чинного законодавства. Якщо встановлювати залежність розмірів оплати праці від результатів роботи, то це потрібно робити через додаткову частину заробітної плати. У зв'язку з вищезазначеним у п. 11 Положення про порядок укладення контракту [11, с. 72] необхідно внести зміни, відповідно до яких виключити положення про можливість підвищення або зниження обумовленого розміру оплати праці за підсумками роботи як таке, що протирічить ст. 9 КЗпП.

В абз. 1 п. 13 зазначеного Положення закріплено, що за угодою сторін у контракті можуть бути визначені інші умови, необхідні для виконання сторонами взятих на себе зобов'язань. Така редакція не відповідає меті, з якою повинен бути укладений контракт, оскільки контракт – строковий договір, і він повинен компенсуватися додатковими зобов'язаннями з боку роботодавця. Отже, абз. 1 п. 13 цього акта пропонуємо викласти у такій редакції: «За угодою сторін у контракті можуть бути визначені інші умови, необхідні для виконання сторонами взятих на себе зобов'язань».

Отже, індивідуально-договірне регулювання має свої ознаки, які відрізняють його від інших форм договірного регулювання. Це такі: 1) суб'єкти (працівник і роботодавець); 2) предмет (сукупність відносин, що виникають між власником (уповноваженим ним органом) і працівником у процесі виконання останнім трудової функції і реалізації інших умов трудового договору); 3) правова форма (трудоий договір); 4) інтереси суб'єктів індивідуально-

договірному регулюванню, зміст яких зводиться до укладення трудового договору на умовах, які передбачають найбільш вигідне задоволення потреб вищезазначених суб'єктів.

Список літератури: Александров Н. Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений // Ученые записки ВИЮН, 1946. – Вып. 6. 2. Дивеева Н. И. Роль трудового договора в трудовом праве. Теоретические аспекты. – Екатеринбург, 1998. 3. Безина А. К. Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование условий труда рабочих и служащих. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1984. 4. Жернаков В. В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин (Вісник Академії правових наук України. – № 4 (23)). 5. Пашков А. С. Новый этап в развитии трудового права: вопросы теории государства и права. – М.: Юрид. лит., 1972. 6. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 7. Трудовое право России: Учебник для вузов (Отв. ред. Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. – М.: Юрид. лит., 1998. 8. Машков А. С. Новый этап в развитии трудового права: вопросы теории государства и права. – М.: Юрид. лит., 1972. 9. Халфина Р. О. Значение и сущность договора в советском социалистическом гражданском праве. – М.: Юрид. лит. 1954. 10. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. – СПб.: Спец. юрид. фак. по переподготовке кадров по юридическим наукам СПб.: гос. ун-та, 1999. 11. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд. четвертое, перераб. и допол. / Под ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2005.

Надійшла до редакції 15.04.08